



Pyhäntä

Henkilöstöraportti 2020
Pyhännän kunta

Yhteistoimintaryhmä 25.3.2021
Kunnanhallitus 29.3.2021
Kunnanvaltuusto xx.xx.xxxx

PYHÄNNÄN KUNTA
Henkilöstöraportti 2020

JOHDANTO	3
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
1.1. HENKILÖSTMÄÄRÄN KEHITYS JA PALVELUSSUHTeen LUONNE	4
1.2. OSA-AIKAISUUS	5
1.3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN	5
1.5. IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA	6
1.6. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	7
1.7. VIRKA- JA TYÖVAPAI DEN KÄYTTÖ	8
2. OSAAMINEN, OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN	8
2.1. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	8
2.2. KEHITYSKESKUSTELUT	9
3. TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	10
3.1. TYÖTERVEYSHUOLTO	10
3.2. SAIRAUSSPOISSAOLOT	11
3.3. TYÖTAPATURMAT	11
3.4. TYÖHYVINVOINTI JA VIRKISTYSTOIMINTA	12
4. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN	12
4.1. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	12
5. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	13

Johdanto

Henkilöstöraportti 2020 sisältää katsauksen Pyhännän kunnan henkilöstön määrään, rakentamiseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta siinä määrin, kuin se yksityisyyden suoja huomioon ottaen pienessä organisaatiossa on mahdollista.

Raportissa tiedot on esitetty koko kunnan tasolla. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja palkkahallinnon tietojärjestelmistä. Lisäksi taustatietoina on käytetty Tilastokeskuksen, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen, Kunnallisen eläkevakuutuslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen sekä Kuntatyöntäjien tilastoja.

Tietojen kerääminen järjestelmistä ei aina ole yksiselitteistä esim. omailmoitus- ja koulutuspoissaolojen osalta. Raportoinnissa aiheuttaa epätarkkuutta myös se, että uusi henkilöstöhallinnon ohjelmisto on otettu käyttöön vasta v. 2019 alusta, eikä järjestelmää ole käytetty poissaolojen ilmoittamiseen täysin systemaattisesti vielä käyttöönottovuonna. Edelleen vuonna 2020 näyttäisi olevan puutteita poissaoloilmoitusten tekemisessä ja tähän onkin syytä kiinnittää huomiota jatkossa tietojen vertailtavuuden ja työhyvinvoinnin seurannan takia. Melko ajantasaista vertailutietoa löytyy edellä mainituista tilastokeskuksen ym. tilastoista, mutta työnantajakohtaisesti tilastot edelleenkin osin kootaan eri menetelmillä ja tarkkuuksilla.

Raportissa on mahdollisuuksien mukaan eritelty tilastotiedot miesten ja naisten osalta, jotta asiakirja toimisi samalla myös tasa-arvosuunnitelman pohjana.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne

Pyhännän kunnan henkilöstömäärän osalta tilannetta on kuvattu taulukossa 1. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävän hoitajat. Henkilömäärä on läpileikkaus tilinpäätöspäivän tilanteesta. Henkilöstömäärässä ei ole tapahtunut muutosta edelliseen vuodenvaihteeseen verrattuna.

	31.12.2020		31.12.2019	
Henkilöstömäärä	lkm	%	lkm	%
vakinaiset	56	74,7	59	78,7
määräaikaiset	19	25,3	13	17,3
työllistetyt	0	0	3	4,0

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2020 ja 31.12.2019

Taulukossa 2 kerrotaan Pyhännän vakituisten työntekijöiden määrät palvelussuhteen mukaan. 1970-luvun alussa noin kolme neljäsosaa kunta-alan henkilöstöstä oli virkasuhteisia. Nykyisin tilanne on päinvastainen, eli lähes 75 % kunta-alan henkilöstöstä on työsuhteisia. Työsuhteisten määrän kasvuun on vaikuttanut erityisesti lainsäädännössä tehdyt muutokset. Virkasuhdetta voidaan käyttää nykyisin vain tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Pyhännän kunnan työntekijöistä työsuhteisia on n. 57% vakituisesta henkilöstöstä ja suurin osa kunnan virkasuhteisista työskentelee perusopetuksessa.

Vakituiset	Virat	Työsuhteet	Yhteensä
Hallinto ja talous	2	3	5
Kirjasto- ja kulttuuri	0	2	2
Koulunkäyntiavustajat	0	7	7
Laitos- ja siivoushuolto	0	3	3
Päivähoito	0	10	10
Ruokapalveluhenkilöstö	0	7	7
Tekninen henkilöstö	1	0	1
Vapaa-ajan henkilöstö	1	0	1
Perusopetuksen henkilöstö	20	0	20
Yhteensä	24	32	56

Taulukko 2. Pyhännän kunnan vakituiset työntekijät henkilöstöryhmittäin palvelussuhteen mukaan 31.12.2020

1.2. Osa-aikaisuus

Kuntatyönantajan mukaan kunta-alan työntekijöistä osa-aikaisia ja sivutoimisia on n.14 %. Pyhännän kunnassa kaikkien osa-aikatyötä tekevien ja sivutoimisten osuus oli vuonna 2020 13,3 %.

Henkilömäärä / pvm	31.12.2020		31.12.2019	
	Yhteensä	%	Yhteensä	%
kokoaikaiset	65	86,7	68	90,7
osa-aikaiset	10	13,3	7	9,3
Yhteensä	75	100	75	100

Taulukko 3. Koko- ja osa-aikatyötä tehneiden henkilömäärät 31.12.2020 ja 31.12.2019

Osa-aikaisuuden perusteina ovat pääasiallisesti tarpeen mukaan vaihtelevat määräaikaiset, osa-aikaiset työsuhteet tai työntekijän oma pyyntö.

Osa-aikatyön lisääminen saattaa lisätä mahdollisuuksia työn tuottavuuden nostamiseen resurssien tehokkaan käytön kautta. Toisaalta se aiheuttaa tilapäisten palvelussuhteiden määrän kasvua, koska osa-aikaisuus on usein myös määräaikaista. Lisäksi toiminnan järjestäminen voi hankaloitua, kun palveluiden tarjonta ja tarve eivät kohtaa. Osa-aikatyö on kuitenkin mahdollisuus, jota kunnan kannattaa käyttää esimerkiksi jatkaakseen ikääntyvien henkilöiden työssäoloaikaa, mikä käytännössä vaikuttaa myös eläkemaksujen määrään pienentävästi. Osa-aikatyö mahdollistaa osaltaan usein myös nuorten pääsyn työmarkkinoille.

1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Kunta-alalla on viisi sopimusalaa: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetus- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), lääkärin virkaehtosopimus (LS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). Pyhännän kunnan henkilöstö kuuluu kolmen ensimmäisen sopimusalaan.

Pyhännän kunnan henkilöstöstä valtaosa kuuluu kunnallisen yleisen sopimuksen piiriin (kts. taulukko 4.) Sopimusten sisällön erilaisuus vaikeuttaa joiltakin osin henkilöstön yhdenvertaista kohtelua.

	Kvtes, vs	Kvtes, ts	Ovtes	Ts	Yhteensä
Mies	2	2	5	1	10
Nainen	4	43	18	0	65
Yhteensä	6	45	23	1	75

vs = virkasuhteiset, ts = työsopimussuhteiset

Taulukko 4. Henkilöstön sopimusalat 31.12.2020

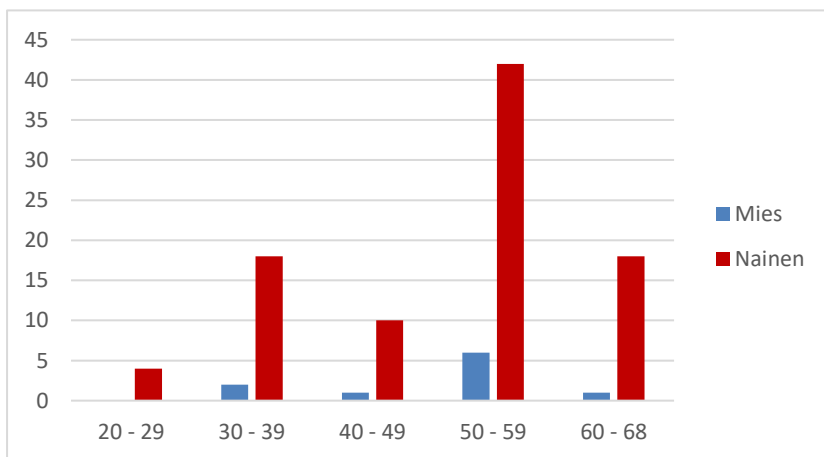
1.5. Ikä- ja sukupuolijakauma

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2019 kaikkien kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakiuista henkilöstöä selvästi nuorempaa. (Kuntatyönantajat)

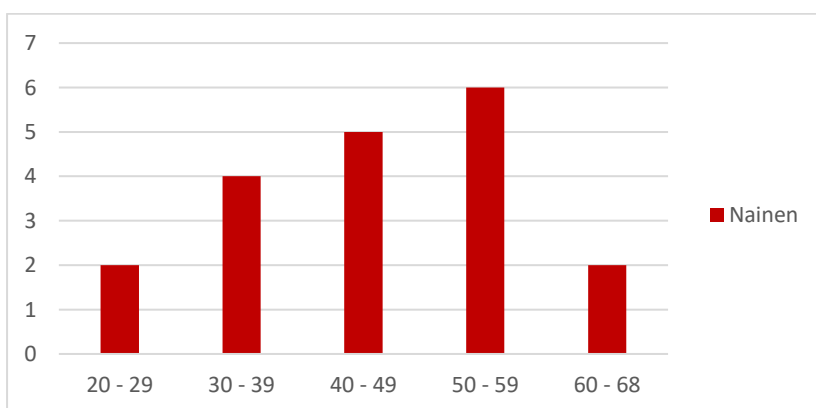
Pyhännän henkilökunnan keski-ikä v. 2020 oli miehillä 52 ja naisilla 49 vuotta. Työvoiman ikääntyessä henkilöstöjohtamisessa tulee huomioida haasteet työssä jaksamisen osalta sekä kiinnittää huomiota siihen, että yksiköissä työskentelee eri-ikäisiä henkilöitä. Työssä jaksamista voidaan tukea erilaisilla työhyvinvointihankkeilla, työtehtävien muuttamisella ja tehtävin osa-aikaistamisella.

Pyhännän kunnan henkilöstöstä 86,7 % on naisia.

Kuvassa 1 ja 2 on nähtävissä vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma, taulukossa 5 henkilöstömäärät ovat sukupuolen mukaan jaoteltuna ja taulukosta 6 löytyvät määräaikaisuuden perusteet.



Kuva 1. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2020



Kuva 2. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2020

Palvelussuhteen luonne	Sukupuoli	Määrä	%
Vakinainen	mies	10	13,33
	nainen	46	61,33
Määräaikainen	mies		
	nainen	19	25,33
Työllistetty	mies		
	nainen		
Oppilas, harjoittelija	mies		
	nainen		
Yhteensä	mies	10	13,33
	nainen	65	86,67

Taulukko 5. Työntekijät sukupuolen mukaan vuonna 2020

Määräaikaisuuden peruste/pvm	31.12.2020			31.12.2019
	Mies	Nainen	Yhteensä	Yhteensä
Työllistetty				3
Vuosilomasijainen		1	1	1
Sairaslomasijainen		1	1	1
Muu sijainen/määräaikainen		17	17	12
Yhteensä		19	19	17

Taulukko 6. Määräaikaisuuden perusteet 31.12.2020 ja 31.12.2019

1.6. Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole ollut, vaan vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Eläkkeen alaikäraja nousee vuodesta 2018 alkaen 63 vuodesta asteittain 65 ikävuoteen.

Vanhuuseläkkeelle Pyhännän kunnan palveluksesta vuonna 2020 siirtyi 4 henkilöä, vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle siirtyi 3 henkilöä. Työ-, osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä ei määrän vähäisyyden vuoksi eritellä henkilöstöraportissa.

1.7. Virka- ja työvapaiden käyttö

Koulutuksen, vuorotteluvapaan, opintovapaan tai muun syyn (esimerkiksi toisen tehtävän hoito tai yksityisasiä) perusteesta johtuvasta syystä henkilökunta oli v. 2020 virka- tai työvapaalla 5251 kalenteripäivää eli keskimäärin 70 kalenteripäivää/henkilö. Muun vapaan yleisin käyttösyy on toisen viran tai työsuhteen hoito omalla työnantajalla. Taulukon 7 avulla voidaan tarkastella poissaolojen syitä ja määriä kalenteripäivinä.

Poissaolon syy, kpv	2020	2019
Perhevapaa	834	504
Opintovapaa	316	216
5+2 vapaat palkaton/palkallinen	139/51	130/
Koulutus	53	78
Muut vapaat	3858	3993
Kalenteripäivinä	5251	4921

Taulukko 7. Työ- ja virkavapaiden käyttö vuonna 2020 ja 2019

2. Osaaminen, osaamisen kehittäminen ja johtaminen

2.1. Osaamisen kehittäminen

Henkilöstökoulutukseen käytettiin tilinpäätöstietojen mukaan 6365 € v. 2020 ja koulutuspäiviä kertyi 53. Vuonna 2019 koulutuskustannukset taas olivat 6042 € ja koulutuspäiviä oli 78. Luku ei sinänsä kerro kaikkea koulutuksen intensiteetistä, koska koulutukseen liittyy kurssimaksujen lisäksi myös muita oheiskuluja, esimerkiksi matkat, ateriat ja sijaiskulut. Vuonna 2020 koulutukset ovat suurelta osin olleet etäkoulutuksia johtuen koronapandemiasta.

Osapäiväkoulutukseen käytetty palkallinen tai palkaton aika vuonna 2020 on raporttien mukaan ja henkilöstömäärään nähden suhteettoman pieni. Osapäiväkoulutukseen oli palkkahallinnon ohjelman mukaan osallistunut vain kaksi henkilöä. Myös osapäiväkoulutukset tulisi jatkossa merkitä palkkahallinnon ohjelmaan vertailtavuuden ja seurannan vuoksi.

Kunnan olisi hyvä jatkossa miettiä, miten henkilöstöä kannustetaan kouluttautumaan työn ohessa. Koulutukseen osallistumisesta ei tällä hetkellä löydy voimassa olevaa linjausta. Esim. omaehtoista koulutusta voitaisiin tukea myöntämällä tietty määrä palkallisia vapaapäiviä vuodessa määriteltyä määrää osaamispisteitä vastaan.

Kunnassa ei ole laadittu lain mukaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa viime vuosina. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen vuoden 2021 talousarvion yhteydessä on ehdottoman tärkeää henkilöstön osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen sekä organisaation tulevaisuuden kannalta. Jo nyt on nähtävissä tiedon ja osaamisen häviämistä työstä pois jäävien työntekijöiden mukana.



2.2. Kehityskeskustelut

Säännöllisiä kehityskeskusteluja käydään kunnassa vuosittain yksilökehityskeskusteluina. Tarvittaessa kehityskeskustelu voidaan pitää useammin ja pidettyä kehityskeskustelua voidaan täydentää ns. välikehityskeskustelulla.

Kehityskeskustelu on suunnitelmallinen, seurattava ja se johtaa toimenpiteisiin. Kehityskeskusteluissa määritellään työn tavoitteet ja päämäärät, arvioidaan työn tuloksia ja suoriutumista, tunnustetaan kehittämistarpeita ja sovitaan toimenpiteistä. Parhaimmillaan keskustelut selkeyttävät tehtävänkuvia, rooleja ja vastuita, antavat tilaa molemminpuoliselle palautteelle ja edistävät hyvinvointia, vuoropuhelua, yhteistyötä ja hyvää työilmapiiriä.

Kehityskeskusteluihin liittyvät myös työn vaativuuden arviointi (TVA).

2.3. Sisäinen viestintä

Sisäisessä viestinnässä tärkeä rooli on esimiehillä. Pyhännän kunnan sisäistä viestintää tulee kehittää edelleen, että henkilökunnan tiedonsaanti varmistetaan jatkossakin. Koronan myötä erityisesti Teams-videopuhelujen käyttö lisääntyi. Muita sisäisen viestinnän välineitä ovat esimerkiksi sähköpostien jakelulistat, Whatsapp-ryhmät ja kunnan Facebook-tili, jonka seuraamiseen kaikkia työntekijöitä kannustetaan aktiivisesti.

Työpaikkakokouksia yksiköt järjestävät itsenäisesti, yksikön tarpeen mukaan.

3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

3.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön inhimillisten voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. Työterveyshuollon palvelut Pyhännän kunnalle tuottaa Suomen Terveystalo Oy, Terveystalo Pyhännän toimintayksikkö.

Suomen Terveystalo Oy tuottaa kokonaisvaltaista, vaikuttavaa ja eettisesti kestävää työterveyshuoltoa valtakunnallisesti. Kyseessä on toimintasuunnitelmaan pohjautuvaa yhteistyötä, jonka tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työ, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, sekä työntekijän terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Taulukko 8 tarkastelee Pyhännän kunnan työterveyshuollon kustannuksia korvausluokittain ja taulukko 9 on työterveyshuollon toimintatilasto, josta nähdään tutkimuksien, käyntien ja selvityksien määrä työterveyshuollossa ja sairaanhoidossa.

Kustannukset €:na	2020	2019
Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	15 655	11 361
Korvausluokka II (sairaanhoito)	12 194	12 721
Yhteensä	27 849	24 082

Taulukko 8. Työterveyshuollon kustannukset 2020 ja 2019

Työterveyshuolto (I)	2020	2019
työpaikkaselvitykset/lääkäri (t)	1,5	1
työpaikkaselvitykset/terv.h. tai muu (t)	24,5	22
terveystarkastukset/lääkäri (kpl)	13	8
terveystarkastukset/terv.h. tai muu (kpl)	21	12
laboratorio- ja röntgentutkimukset (kpl)	66	45
Sairaanhoito (II)		
lääkärikäynnit	33	80
terveydenhoitajakäynnit	13	23
asiantuntijakäynnit (fys.ter., erikoisl.)	1	4
laboratorio- ja röntgentutkimukset	100	119

Taulukko 9. Työterveyshuollon toimintatilasto 2020 ja 2019

3.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 650 työpäivää (v. 2019 586 pv). Sairauspoissaolokustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna n. 13200 €.

Lukuja näyttää korottavan yksittäiset pitkät sairaslomat, joten yksiselitteisiä tulkintoja ja päätelmiä tilastoista ei työyksiköiden osalta ole tarkoituksenmukaista tehdä Taulukot 10 ja 11 havainnollistavat poissaolojen kestoja työpäivissä ja työntekijämäärien mukaan.

	1-3 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Työpäiviä	185	217	168	80	0	0
Työntekijöitä	41	14	4	1	0	0

Taulukko 10. Poissaolojen kestot työpäivät/työntekijät 2020

	1-3 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Työpäiviä	184	205	41	0	156	0
Työntekijöitä	45	19	1	0	1	0

Taulukko 11. Poissaolojen kestot työpäivät/työntekijät 2019

3.3 Työtapaturmat

Työtapaturmiksi tilastoituja sairaspoissaoloja Pyhännän kunnassa on vähän. Tapaturmia, joiden takia on jääty sairaslomalle vähintään yhdeksi päiväksi, on vuonna 2020 tilastoitu vain yksi. Vuonna 2019 vastaava luku oli 2.

Työtapaturmista aiheutui vuonna 2020 yhteensä 3 poissaolopäivää ja vuonna 2019 yhteensä 28 poissaolopäivää.

3.4. Työhyvinvointi ja virkistystoiminta

Henkilöstön virkistystoimintaan varatut määrärahat jaettiin osastoittain henkilöstömäärään suhteutettuna. Jokainen osasto on voinut järjestää keväällä ja syksyllä liikunnallisen iltapäivän. Henkilöstölle järjestettyyn liikuntakampanjaan osallistui 24 työntekijää.

Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus kuntosalin vapaaseen käyttöön, uimahallilippuihin sekä saada korvausta kansalaisopiston kurssimaksuista sekä vaihtoehtoisista hoitopalveluista.



4. Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen

4.1. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007 jolloin yhteistoiminta säädettiin kunnissakin lain tasolle. Lain tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen. Lain perustelut korostavat avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäistä yhteistyötä.

Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat henkilöt sekä osa esimiehistä on saanut peruskoulutuksen työturvallisuusasioihin. Työyksikkökohtaisesta turvallisuudesta huolehditaan mm. valvontakameroilla, ovien lukituksilla ja muilla hälytysjärjestelmillä.

Kunnassa on yhteistoimintaryhmä, johon työnantajan edustajina ovat kuuluneet kunnanjohtaja, ja henkilöstö- ja talousjohtaja. Työntekijöitä ovat edustaneet pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu. Yhteistoimintaryhmä kokoontuu tarvittaessa. Kokouksissa käydään läpi mm. ajankohtaisia asioita, työterveyshuollon kulumisia ja henkilöstöetuuksia. Ko-

kouksessa voidaan ottaa esille myös jäsenten esittämiä kysymyksiä.

Päälauttamus- ja luottamusmiehet osallistuvat järjestökoulutukseen.

5. Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

Pyhännän kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2020 taulukon 12 mukaiset. Henkilöstökustannukset alittivat talousarvion ja pienenevät edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstömenot	TP 2019	TP 2020	Muutos 2019 -> 2020	
			€:na	%:na
Palkat	2 579 557	2 517 591	-61 966	-2,4
Sivukulut	677 165	682 296	+5 131	+0,8
Yhteensä	3 256 722	3 199 887	-56 835	-1,7

Taulukko 12. Henkilöstömenot vuonna 2019 ja 2020